REVISTA VENEZOLANA DE TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE MARACAIBO
ISSN: 1856-9064 - Depósito legal: pp 200802ZU2916
VOL. 8 No. 2 Julio - Diciembre 2015 pp 79 - 94

PERFIL PROFESIONAL Y DESEMPEÑO GERENCIAL DE LOS JEFES DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DEL INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL EL MÁCARO

Navarro Dionisia[1], Dávila Baudilio[2]

[1]Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). Maracaibo-Venezuela

[2]Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo (IUTM). Maracaibo-Venezuela

Correo electrónico: baudilio_davila@yahoo.com
Correo electrónico: dionys.sanchez0@gmail.com

Recibido: 05/05/2016 ~ Aceptado 07/06/2016

RESUMEN

El propósito de la presente investigación fue determinar la relación entre perfil profesional y desempeño gerencial de los jefes de Extensión de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico Rural El Mácaro. Se sustentó en las teorías de Alles (2006), Cardona (2005), Valera y Salgado (2010), Chiavenato (2006) y Senge (2006). Se realizó un estudio descriptivo correlacional, con población censal constituida por cuatro (04) jefes de extensión y cuarenta (40) docentes para un total de 44 sujetos. Se recolectan los datos en un cuestionario de 36 ítems con cuatro alternativas de respuestas en escala Lickert, validado por cinco expertos, aplicándose prueba piloto a veinte (20) sujetos para la confiabilidad. Se analizaron resultados según la fórmula Rho de Spearman, resultando un 0.836** de significación, lo cual indica que el Perfil Profesional de los Jefes de Extensión está altamente asociado a su Desempeño Gerencial, denotando una alta y significativa relación entre las variables objeto de estudio, por lo cual a medida que aumentan los valores de la variable Perfil Profesional aumentan en forma muy alta los valores de la variable Desempeño Gerencial y viceversa, es decir existe una correlación evidente entre las dos variables en estudio.

Palabras clave: Perfil, profesional, desempeño, competencias, contextual.

REVISTA VENEZOLANA DE TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD
ISSN: 1856-9064 - Depósito legal: pp 200802ZU2916
VOL. 8 No. 2 Julio - Diciembre 2015 pp. 79-94

PROFESSIONAL PROFILE AND MANAGMENT PERFORMANCE OF BOSSES OF UNIVERSITY EXTENSION OF THE RURAL PEDAGOGICAL INSTITUTE EL MACARO

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between professional profile and managment performance of bosses of Extension of the Experimental Pedagogical University Libertador- Rural Pedagogical Institute El Mácaro. It was based on the theories of Alles (2006), Cardona (2005), Valera and Salgado (2010), Chiavenato (2006) and Senge (2006). It has been made a correlational descriptive study with census population constituted by four (04) bosses of extension and forty (40) teachers for a total of 44 subjects. Data were collected in a questionary of 36 items with four alternative answers on Lickert scale, validated by five experts, a pilot test was applied to twenty (20) subjects to reliability. Results were analyzed according to the formula Rho of Spearman, resulting in 0.836 ** of signification, indicating that the Professional Profile of Bosses of Extension is highly associated with the management performance, denoting a high and significant relationship between the variables under study, so whit the increase of the values of the professional profile variable, highly increases the values of the management performance variable, that is to say, there is a clear correlation between the two variables under study.

Keywords: J Profile, professional, performance, competences, context.

PROFIL PROFESSIONNEL ET PERFORMANCE ADMINISTRATIVE DES CHEFS D'EXTENSION UNIVERSITAIRE DE L'INSTITUT PÉDAGOGIQUE RURAL LE MÁCARO

RÉSUMÉ

Le but de la présente recherche a été de déterminer la relation entre le profil professionnel et la performance administrative des chefs d'Extension de l'Université Libertador-Instituto Pédagogique Rurale Expérimentale Pédagogique le Mácaro. Fondamentée en les théories Alles (2006), Cardona (2005), Valera et Salgado (2010), Senge (2006). On a effectué une étude descriptive corelacional, avec population censal constituée par quatre (04) chefs de d'extension et de quarante (40) enseignants pour un total de 44 sujets. On a appliqué un questionnaire de 36 items avec quatre alternatives de réponses en échelle Lickert, validé par cinq experts, pour la fiabilité on a appliqué une preuve pilote á vingt (20) sujets. On a analysé les résultats selon la formule Rho de Spearman, en résultant un 0.836 ** de signification, ce qui indique que le Profil Professionnel des Chefs d'Extension est hautement associé à son rendement Administratif, en dénotant une relation haute et significative entre les variables objet d'étude, ce pourquoi au fur et à mesure qu' accroissent les valeurs de la variable Profil Professionnel ils augmentent en manière très haute, les valeurs de la variable Performance Administrative et vice versa, c'est-à-dire existe une corrélation évidente entre les deux variables en étude.

Mots clés: Profil, professionnel, exercice, compétences, contextual.

Introducción

La educación universitaria en América Latina, asume en la actualidad el desafío que le exige el impacto generado por la gran cantidad de avances y transformaciones surgidos en la humanidad en los últimos años, lo cual lleva a la implementación de políticas para la capacitación, actualización y fortalecimiento del talento humano que hace vida académica y administrativa en sus instituciones, a fin de responder inmediatamente a las exigencias de una sociedad en continua evolución, lo cual favorecerá equitativamente la transformación educativa, política y económica que demanda el mundo moderno.

Ante esa situación, es importante mencionar que los procesos académicos y administrativos en las instituciones de educación universitaria, representan la base sobre la cual reposa la acción gerencial de los docentes que asumen cargos de mando dentro de la estructura organizativa, siendo ellos los responsables del desarrollo de los procesos de organización, planificación, control y evaluación, como principios rectores de toda gestión gerencial.

En ese sentido, la gestión gerencial para Davis y Newstrom (2003, p. 61), es el proceso que ayuda a otros para trabajar con entusiasmo hacia determinados objetivos, es decir, es el acto fundamental facilitador del éxito de una organización y su gente. En el contexto del presente estudio, este enunciado permite afirmar que los educadores universitarios enfrentan un arduo trabajo, debiendo asumir con compromiso y responsabilidad los cambios, las transformaciones y los avances, dejando en el pasado viejas prácticas pedagógicas-administrativas, que hoy son obsoletas.

Desde esa perspectiva Ruiz, et al. (2013, p. 111), manifiestan que "los directivos de las instituciones educativas deben adaptarse a los avances y transformaciones económicas, científicas, tecnológicas, sociales, políticas y culturales de la sociedad actual, mediante el ejercicio de las funciones gerenciales con el propósito de brindar una educación óptima", es decir estos funcionarios deben hacer gala de un perfil profesional acorde con los requerimientos del ejercicio de un cargo gerencial en el ámbito educativo, ya que como lo señala Graffe (2004, p.11), el perfil profesional es "la expresión de capacidades o conjunto de saberes que posee un individuo dentro de su ámbito laboral". De allí, se hace referencia al cúmulo de conocimientos y experiencias indispensables para administrar eficientemente una organización y se expresan en función de tareas o actividades con diversos grados de especificidad.

En este contexto, resalta lo presentado por la UNESCO (2005, p. 14), para sustentar el trabajo que se hace desde diferentes esferas, al atender y dar respuestas oportunas a la realidad que enfrenta la educación universitaria en todos los procesos que en ella se desarrollan.

> …..así pues, los sistemas de educación universitaria deberían aumentar su capacidad para vivir en medio de la incertidumbre, para transformarse y provocar el cambio, para atender las necesidades sociales y fomentar la solidaridad y la igualdad; preservar y ejercer el rigor y la originalidad científica con espíritu imparcial por ser requisito previo para alcanzar y mantener un nivel indispensable de calidad; y colocar a los estudiantes en el primer plano de sus preocupaciones en la perspectiva de una educación a lo largo de toda la vida a fin que se puedan integrar plenamente en la sociedad mundial del conocimiento. Por consiguiente, la institución

REVISTA VENEZOLANA DE TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD
ISSN: 1856-9064 - Depósito legal: pp 200802ZU2916
VOL. 8 No. 2 Julio - Diciembre 2015 pp. 79-94

> universitaria dado que tiene que hacer frente a importantes desafíos, ha de emprender la transformación y la renovación más radicales que jamás haya tenido por delante.

De acuerdo con las consideraciones anteriores, las instituciones de educación universitaria en Venezuela como organización, tienen que adaptarse y actuar ante los cambios, reflexionando en principio sobre el desempeño de la gerencia en el desarrollo de los procesos que la caracterizan, seguido de la apertura de canales funcionales para la democratización de los procesos de planificación y toma de decisiones universitarias, así como también la implantación de nuevas formas de accionar de la gerencia universitaria hacia enfoques más prácticos, pertinentes, sociales y competitivos dentro del contexto actual del país.

Significa entonces, que el cambio debe ser asumido desde una realidad compleja, donde las instituciones de educación universitaria que aspiran alcanzar el éxito, serán aquellas dispuestas a ser un centro de aprendizaje, donde realmente el personal docente en funciones directivas deje de ser un autómata en el cumplimiento de una función establecida por el cargo que ocupa, y aprenda a ver la expansión institucional desde su totalidad, desde su acción laboral. Al respecto, Castro (2006, p. 198), plantea:

> …este proceso holístico, no sectorial, supone la relectura de innumerables variables en el seno de la Universidad: financiación, funciones, calidad de la enseñanza, planes de estudio, investigación y desarrollo, docencia y profesorado, metodologías docentes, acceso y permanencia, administración, servicios, estructuras y recursos, relaciones y, modelos y formas de gobierno institucional. A primera vista, la magnitud del proceso puede sorprender, ya que la Universidad se ha caracterizado históricamente por su acomodación, su inmovilidad institucional, la lentitud de sus cambios, la rigidez de sus estructuras y la acusada falta para dar respuesta rápida y eficiente a las necesidades laborales y sociales. Aunque lo que sí es cierto es que está respondiendo de manera decidida dentro de sus actuales posibilidades de maniobra.

Ciertamente, ante esta realidad y de acuerdo con las informaciones obtenidas en la institución en estudio, existe la presunción que los directores o jefes de extensión son nombrados en sus cargos sin considerar un perfil profesional, que especifique las competencias tanto personales como profesionales necesarias para dirigir dichas extensiones, lo cual estaría limitando su desempeño gerencial al solo hecho de la autoridad directiva, proveniente de un ordenamiento formal e institucional, apartándose de la idea de un gerente moderno con una autoridad técnica, moral y original, con capacidad para desempeñar tareas de supervisión e información con prodigalidad, resaltando el emprendimiento, el trabajo en equipo y la gestión de recursos.

En ese orden de ideas, Méndez (2012, p. 120), plantea que “la Universidad es la única macro organización que no forma a sus gerentes para ejercer los cargos académicos…. No es suficiente que tengan el nivel más alto en el escalafón universitario como lo es el de ser Titulares o Doctores, es necesario que tengan una formación gerencial académica para ejercer los cargos universitarios”.

Es evidente entonces, la necesidad imperiosa de conocer las competencias que poseen los docentes en función directiva en las instituciones de educación universitaria, es decir conocer su perfil, sus capacidades personales y profesionales, a fin de identificar campos de acción específicos para marcar la diferencia y proporcionar guías que estimulen cambios de actitudes hacia la adopción de nuevas maneras de ejercer sus funciones, para empoderarse de procesos de gestión innovadores, permeados de valores organizacionales, permitiendo atender cabalmente las tareas establecidas en la función gerencial.

Tomando como base la realidad ilustrada, se hace necesario estudiar las variables perfil profesional y desempeño gerencial, a fin de conocer la relación que existe entre ellas. En atención a lo expresado se formula la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre perfil profesional y desempeño gerencial de los jefes de extensión de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico Rural El Mácaro?, proponiendo como objetivo general de la investigación, determinar la relación entre perfil profesional y desempeño gerencial de los jefes de extensión de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico Rural El Mácaro.

Para presentar la información obtenida en el estudio descriptivo correlacional realizado sobre perfil profesional y desempeño gerencial de los jefes de extensión universitaria, se estructura el presente artículo de la siguiente manera: resumen, introducción, metodología, desarrollo, resultados y conclusiones, apartados que permiten esbozar cada uno de los procesos desarrollados para darle forma científica a la investigación.

Metodología

El estudio se sustentó en el paradigma epistemológico de investigación positivista, cuantitativa. De conformidad con la caracterización del tipo de investigación se considera descriptiva, de campo y correlacional, ya que se describe el perfil profesional y el desempeño gerencial de los jefes de extensión de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico Rural El Mácaro, según los datos tomados directamente de la realidad sin manipular las variables y en un tiempo único, y por último, se corresponde con una tipología correlacional al establecer la relación entre perfil profesional y desempeño gerencial (Hernández, Fernández y Baptista: 2006, p. 214).

La población objeto de estudio está constituida por los jefes de extensión y docentes de las extensiones Zulia (Maracaibo) y Falcón (Dabajuro), pertenecientes a la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico Rural El Mácaro, conformada por cuarenta y dos (42) sujetos. Se utiliza la encuesta como técnica para la recolección de datos y se emplea un cuestionario versionado tipo escala Lickert modificada, con cuatro (4) alternativas de respuestas, diseñado a partir de las variables, dimensiones e indicadores. La validez se obtiene a través de una prueba piloto aplicada a veinte (20) sujetos y para calcular el grado de confiabilidad se aplica la fórmula del coeficiente de Cronbach.

Desarrollo

Perfil Profesional

La perspectiva del mundo del trabajo se expresa fundamentalmente en el Perfil Profesional de los trabajadores, este articula el conjunto de realizaciones profesionales que el trabajador debe demostrar en las diversas situaciones laborales propias de su área

ocupacional, una vez que ha completado el proceso formativo. En el proyecto Tunning (2006, p. 67), se hace referencia al perfil profesional "como el conjunto de características intrínsecas del individuo que se demuestran a través de la conducta, y que están relacionados con el desempeño del trabajo", es decir identifican la formación de una persona para asumir las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

Hoy día el perfil o las competencias del gerente educativo, se hacen cada vez más amplias pues tiene que desarrollarse en una sociedad que le exige un máximo de rendimiento; se refiere por tanto, que éste determina el comportamiento del profesional en su campo de trabajo. Por ello, el director de la extensión universitaria de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico Rural El Mácaro, debe poseer las cualidades exigidas por la sociedad en general y por los miembros del instituto en particular.

En ese mismo orden de ideas, Strauss & Sayles (2007, p. 98) mencionan que "el perfil tiene que ver con las habilidades, conocimientos y destrezas de los profesionales, junto con sus personalidades, es decir, se le adiciona temperamento y carácter, para satisfacer las necesidades de la organización". Generalizando, el perfil profesional representa el estándar de selección y contratación del recurso humano en las empresas o instituciones, centrándose en aspectos fundamentales de profesionalismo y personalidad para garantizar pertinencia con las metas organizacionales.

Para efectos del presente estudio, se aborda la variable a partir de la dimensión Competencias Personales, en la cual se destaca el valor que se le agrega a los procesos organizacionales, a través de los rasgos de personalidad, autoconcepto, valores y virtudes, que subyace en la persona, lo cual está directamente relacionada con el éxito en el desempeño de funciones y tareas.

De acuerdo con Senge (2006, p. 3), "existen conductas de trabajo que son componentes fundamentales de carácter personal y que constituyen competencias necesarias para que la organización aprenda, es decir, expanda continuamente su capacidad de crear su propio futuro". En este contexto, en las competencias personales de los gerentes medios deben destacar su propia voluntad, su propio parecer, y su propio modo de pensar, elementos estos que son desplazados continuamente por factores de índole técnico-administrativo. Al respecto, Mercader (2005, p. 18), señala:

> …el gerente moderno está saturado de libros y cursos de alta gerencia de todo tipo, pero dicho gerente es una persona que tiene numerosas actividades y vivencias que son totalmente ajenas y separadas de su vida de trabajo, que pueden ser tan importante o más que ella, según los casos y cada persona...

En cuanto al primer indicador Autoconocimiento, esta competencia se vincula con la necesidad del reconocimiento del gerente, que tenga claramente definidos sus deseos e intereses, sus motivaciones y percepciones, lo cual se inicia con la revisión exhaustiva de los objetivos que se tienen. Para Acosta (2005, p. 35), el autoconocimiento con el perfeccionamiento personal "implica la continua clarificación y profundización de la visión del individuo, del enfoque que hace de sus energías del desarrollo, de la paciencia y de la visualización objetiva de la realidad", esta competencia aborda además los modelos mentales, es decir, las suposiciones, generalizaciones o imágenes que

influyen en la forma cómo cada quien entiende al mundo, lo que consecuentemente afecta la manera en que se emprenden las acciones.

Por otra parte, el Autocontrol enfatiza la capacidad que posee el gerente para dirigirse y mantener el equilibrio, es decir, reconocer en sí mismo la competencia para hacerlo. Acosta (2005, p. 64), considera que "el reto es reconocerse como su propio sostén, apoyándose en sí mismo como autogenerador y proveedor de confianza básica, de bienestar y felicidad". Es así como, esta competencia se concretiza en el manejo que se hace de las demandas que surgen del medio, lo cual permite afirmar que el autocontrol abarca al gerente en su integridad.

Las Relaciones Interpersonales como indicador, juega un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona, a través de ella, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo, involucrando los siguientes aspectos: la habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica. De allí, la importancia de practicar comunicaciones efectivas entre directores y personal docente.

En referencia a lo anterior, Robbins y Coulter (2005, p. 197), refieren "que las relaciones interpersonales determinan como es la relación entre las personas en las organizaciones, identificando el grado de libertad que existe en ellos". De manera que, si las personas trabajan en equipo o no, todo es a través de la interacción humana y el manejo de una comunicación efectiva y eficaz.

La segunda dimensión desarrollada es Competencias Estratégicas, que se asumen como activos intelectuales, dando fuerza vital a los procesos gerenciales desarrollados en las compañías modernas de éxito. Esta definición es considerada como un enfoque holístico, en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar, permitiendo incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.

Cabe considerar que las Competencias Estratégicas están representadas por las Habilidades de la Inteligencia Emocional. Gil' Adi (2005, p. 18), la define como "la habilidad de entender a otros individuos, qué lo motivó, cómo trabajar, cómo generar los consensos y la cooperación entre ellos". La inteligencia emocional involucra habilidad para motivar y ayudar a otros individuos a entender la necesidad de cumplir con sus objetivos, basándose en la capacidad de darse cuenta, permitiendo adquirir la capacidad de diferenciar los estados de ánimo, las intenciones, las motivaciones y los temperamentos. Del mismo modo, es el conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognoscitivas psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo de manera adecuada un papel, una función, una actividad o tarea. Por otro lado, Albrecht (2006, p. 37), señala que "a todos los efectos prácticos existe una inteligencia interpersonal: la competencia en situaciones humanas". Lo referido por este autor permite comprender que las competencias estratégicas gerenciales, además de las relaciones personales, deben estar conformadas por habilidades que le permitan al gerente relacionarse con los demás mediante el liderazgo, la persuasión y la comunicación, lo cual en definitiva le permitiría alcanzar el éxito como gerente.

El indicador Actitud, representa el comportamiento de los individuos, que radica en las actitudes que puedan presentar cada uno o un grupo de personas, que dan lugar a conflictos laborales, bajo desempeño, y problemas de disciplina, los cuales pueden presentar una actitud negativa por parte del individuo en su desempeño en la institución. Lussier y Achúa (2007, p. 43), expresan "la actitud son sentimientos positivos o negativos

hacia la gente, las cosas y los asuntos". Es por ello, que existe un gran interés por la influencia que ejerce la actitud en el desempeño gerencial, ya que una actitud positiva es favorable y deseable, porque el individuo genera resultados positivos, fortaleciendo la productividad institucional.

Mientras que, el Liderazgo, es otra de las funciones relevantes dentro de una institución educativa, a través de ella, los gerentes desarrollan acciones y dirigen a un grupo de personas para influir en el comportamiento de los mismos, contando con un carácter circunstancial, dependiendo de los conocimientos y habilidades que utilice para hacerlo. Al respecto, Pérez (1989) citado por Cardona (2005, p. 84), plantea que el liderazgo es "la capacidad de lograr el compromiso de los colaboradores, inspirando su confianza, dando sentido a su trabajo y motivándoles a conseguir sus objetivos".

Por su parte, el otro indicador Comunicación, es uno de los cambios introducidos en la educación, le asignan cada vez más importancia a la información e interacción con otra gente y hace de la comunicación, la habilidad crucial del gerente en las instituciones educativas. Del mismo modo, Pérez (1989) citado por Cardona (2005, p. 89), define comunicación a "la capacidad de escuchar y transmitir ideas de manera efectiva empleando procedimientos formales e informales, y proporcionando datos concretos para respaldar las observaciones y condiciones". Partiendo de lo anterior, la comunicación formal la llevan los gerentes educativos a través de canales establecidos y oficialmente reconocidos, entre ellos, entrevistas, memorandos, reuniones de departamentos y cartas personales.

Desempeño Gerencial

En lo que respecta al Desempeño Gerencial, está relacionado con el ejecútese de acciones para cumplir las tareas laborales, aunado a los esfuerzos que hacen las personas para utilizar sus capacidades al máximo, a fin de dirigir sus actividades a una meta específica. Esto implica, que el desempeño gerencial satisfaga los objetivos y metas planteadas en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico Rural El Mácaro, en relación con los objetivos que persigue el desarrollo de la educación superior.

Es por ello, que el desempeño del director, se puede entender como el conjunto de actividades que deben darle cumplimiento los gerentes, para conducir efectiva y eficazmente a la organización, lo que implica su asociación con la ejecución de las tareas propias de la acción gerencial, las cuales apoyadas en una serie de habilidades, modelan el comportamiento de los subordinados, para que se involucren comprometidamente con el trabajo.

Asimismo, Chiavenato (2009, p. 207), expone el desempeño como "la eficiencia del personal administrativo que trabaja dentro de las organizaciones. Los individuos ejecutan, deciden o planean, puesto que las organizaciones son ficciones legales que nada hacen, deciden o planean por sí mismos"; ante esta afirmación se infiere que las organizaciones dependen en gran medida del desempeño gerencial.

Por consiguiente, Ivancevich, et al. (2006, p. 106), establecen que el desempeño del director es "el proceso emprendido por el directivo para coordinar las actividades laborales, con la finalidad de obtener resultados de alta calidad que cualquier persona trabajando sólo no podrá alcanzar". En efecto, el gerente es la persona, a la cual le compete llevar a cabo los procesos administrativos dentro de una institución, a fin de crear y mantener una estructura organizacional caracterizada por la eficacia y la eficiencia en el logro de los objetivos.

La variable fue medida, mediante la dimensión Desempeño de Tareas, que concentra las conductas inherentes al cargo y permite diferenciar una posición. Por ello, su contenido es útil para identificar las acciones básicas que se le exigen al empleado. Así, Valera y Salgado (2010, p. 78), las presentan como un "grupo de conductas que definen el cargo: son las acciones que demanda una posición".

Los autores plantean que el empleador se vale principalmente del desempeño de tareas, cuando fija las expectativas conductuales que corresponden al empleado, es decir al ejecutar eficazmente el desempeño de la tarea, se satisface el aporte que se espera de él. El desempeño de tareas, es el medio más idóneo que poseen los empleados para mostrar sus destrezas, es a través del desempeño que se manifiesta el grado de eficacia y eficacia de los trabajadores para llevar a cabo las actividades, objetivos y responsabilidades en el cargo desempeñado.

Al respecto, señala Campell (1990) citado por Valera y Salgado (2010. p. 26), que la ausencia o escaso desarrollo de destrezas relacionadas con la tarea es causa fundamental de una pobre ejecución de ésta. No es posible enseñar correctamente sin poseer la destreza de comunicación, de la misma manera, no es posible ejecutar la conducta de conducir vehículos, sin la destreza de coordinación de la vista, brazos y piernas. Por ello, el desempeño de tareas permite, por una parte, identificar el conjunto de destrezas que requiere el exitoso cumplimiento del cargo y, por la otra, evaluar el grado de desarrollo que posee el individuo sobre esas destrezas, lo que facilita identificar las áreas en las cuales el empleado necesita entrenamiento.

Como medida de análisis para la variable Desempeño Gerencial, se seleccionan los indicadores Administración y Supervisión, los cuales permiten conocer el comportamiento de la misma en el contexto de la gestión universitaria. En este sentido, la administración representa el conjunto de gestiones que controlan la burocracia en la organización, que funciona impulsada por un proceso dinámico que fluye dentro de ella y que necesita de un constante impulso y suministro. Con referencia a este aspecto, Corredor (2007, p. 10), considera que "el proceso administrativo funciona como un sistema coordinador". Este proceso facilita el flujo de la decisión, la acción y los resultados en una institución, que al establecer objetivos precisos logra una gestión eficiente y productiva.

Las diversas funciones del administrador en conjunto conforman el proceso administrativo. En relación a lo anterior, Campbell, et al. (1993), citado por Valera y Salgado (2010, p. 214), refieren "que las actividades administrativas exigen el funcionamiento rutinario de una organización", es decir, la administración recoge el conjunto de acciones para llevar el control de las distintas transacciones que se ejecutan a diario en la institución. Son gestiones, cuyo fin, es asegurar que los recursos se utilicen de forma correcta.

En cuanto a la Supervisión, es una de las tareas más importante, compleja y exigente dentro de toda organización. La supervisión, es un proceso determinante en el desarrollo de la gestión organizacional, que mediante su aplicación, se lleva a cabo el control y seguimiento de todos los procesos desarrollados en la organización, para garantizar su eficaz y eficiente funcionamiento, lo cual garantiza el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Al respecto Chiavenato (2001, p. 3), explica que "la tarea de la administración consiste en interpretar los objetivos de la empresa y transformarlos en acción empresarial mediante planeación, organización, dirección y control de las actividades realizadas en las diversas áreas y niveles de la empresa para conseguir tales objetivos. Por tanto, la administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de

los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia". Es decir, que una adecuada praxis supervisora, brinda la oportunidad de precisar las fortalezas y debilidades presentes en los procesos ejecutados en cada una de las instancias que conforman la estructura organizacional, lo cual permite atender las situaciones enfrentadas.

Igualmente, se desarrolló la dimensión Desempeño Contextual, que recoge conductas que no están relacionadas con el rol, se realizan de forma discrecional sobre personas o la organización en sí misma, y que indirectamente colaboran para alcanzar las metas de la organización al crear un ambiente de trabajo propicio. Según, Borman y Motowidlo, (1993) citado por Valera y Salgado (2010, p. 32), el desempeño contextual "refiere a conductas no estrictamente vinculadas con el puesto de trabajo, que colaboran con el logro de los objetivos de la organización mediante el mantenimiento del clima psicológico y social".

Por otra parte, es común en todos los puestos la relación con la personalidad del trabajador y el apoyo al ambiente organizacional. Tomando en cuenta el emprendimiento, es un término utilizado con mucha frecuencia en todo el mundo, aunque siempre ha estado presente a lo largo de la historia de la humanidad, pues es inherente a ésta. En las últimas décadas, éste concepto se ha vuelto de suma importancia ante la necesidad de superar los constantes y crecientes problemas económicos.

Así mismo, para Formichella (2007, p. 193), emprendimiento "es aquella actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos y proyectos; es lo que le permite avanzar un paso más, ir más allá de donde ya ha llegado". Es lo que hace que una persona esté insatisfecha con lo que es y lo que ha logrado, y como consecuencia de ello, quiera alcanzar mayores logros.

El indicador Trabajo en Equipo en una organización, es de gran importancia, ya que la persona no trabaja por sí sola o aislado, pues no existe una actividad humana donde no pueda ser considerada como el acuerdo de un conjunto de procesos. Según Pérez citado por Cardona (2005, p. 84), define trabajo en equipo como la "capacidad de fomentar un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo, y estimularlos hacia el logro de los objetivos comunes".

Dentro de esta perspectiva, es un conjunto de personas que cooperan para alcanzar un sólo resultado en general, y todo el personal requiere de la información, integración, cooperación, confianza mutua y motivación con otros para poder trabajar en conjunto y solucionar conflictos interesantes y valiosos, donde los integrantes se sientan comprometidos con el grupo y con sus labores cotidianas.

Por su lado, el indicador Gestión del Recurso, es una herramienta estratégica para que las instituciones u organizaciones se encarguen de seleccionar y coordinar a las personas de una organización de forma que consigan las metas establecidas. Para ello, es muy importante cuidar las relaciones humanas, ya que en ellas participan de manera corresponsable los directivos, docentes y demás miembros de la comunidad educativa.

En términos generales, los conceptos de administración, gerencia y gestión son sinónimos a pesar de los grandes esfuerzos y discusiones por diferenciarlos. Lo esencial de estos conceptos está en que los tres se refieren al proceso de planear, organizar, dirigir, evaluar y controlar. Para efectos de esta investigación se asumen estos tres términos en relación estrecha, que debe prevalecer en el desarrollo gerencial de toda institución de educación universitaria.

Resultados

El análisis parte de los datos y permite interpretar las respuestas obtenidas en los cuestionarios aplicados a los jefes de extensiones y docentes. De igual forma, se presenta la opinión del investigador en base a las teorías estudiadas, asimismo se formulan las conclusiones de la investigación con el objetivo de suministrar información que permita describir y establecer la relación entre las variables: Perfil Profesional y Desempeño Gerencial.

Tabla Nº 1
Variable perfil profesional del director

ALTERNATIVA	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
POBLACIÓN	J.EX	DOC	J.EX	DOC	J.EX	DOC	J.EX	DOC
PORCENTAJE	%		%		%		%	
DIMENSIONES								
Competencias Personales	49.3		38.4		11.8		0.5	
Competencias Estratégicas	14.3		55.8		23.3		6.6	
PORCENTAJE FINAL	**31.8 %**		**47.1 %**		**17.6 %**		**3.5 %**	

Fuente: Navarro y Dávila (2015).

En el análisis de las dimensiones Competencias Personales y Competencias Estratégicas, se observa que el 47.1% de los jefes de extensión universitaria y docentes encuestados manifestaron que casi siempre se cumplen las dimensiones en la variable Perfil Profesional del Director, el 31.8% manifestó que siempre se cumplen estas dimensiones, el 17.6% casi nunca, y por último el 3.5% se pronunció por la alternativa nunca.

La dimensión que más frecuencia relativa presentó fue Competencias Estratégicas, con un 55.8%, para el resto de las categorías se observa la misma tendencia. Las respuestas obtenidas de los cuestionarios aplicados a los integrantes de la población, muestran una tendencia hacia las categorías de respuestas casi siempre y siempre con un 78.9%; lo cual indica que los jefes de extensión universitaria y docentes consultados consideran que si se cumplen las dimensiones señaladas.

Estos resultados concuerdan con el aporte teórico de Cardona (2005, p. 89), cuando expresa que las competencias estratégicas "son aquellas necesarias para obtener buenos resultados económicos, las cuales son medidas mediante la eficacia de su producto agregado, en la organización". Visto de esta forma, es el grupo de competencias directivas que se refiere a la capacidad de un directivo y a su relación con el entorno externo de la empresa, proponiendo las siguientes habilidades básicas: visión de negocio, orientación interfuncional, gestión de recursos, orientación al cliente, red de relaciones y negociaciones.

REVISTA VENEZOLANA DE TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD
ISSN: 1856-9064 - Depósito legal: pp 200802ZU2916
VOL. 8 No. 2 Julio - Diciembre 2015 pp. 79-94

Tabla Nº 2
Variable desempeño gerencial

ALTERNATIVA	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
POBLACIÓN	DIR	DOC	DIR	DOC	DIR	DOC	DIR	DOC
PORCENTAJE	%		%		%		%	
DIMENSIONES								
Desempeño de Tareas	24.0		26.5		28.3		21.2	
Desempeño Contextual	22.7		28.7		32.0		16.6	
PORCENTAJE FINAL	**23.3 %**		**27.6 %**		**30.0 %**		**18.9 %**	

Fuente: Navarro y Dávila (2015).

En el análisis de las dimensiones Desempeño de Tares y Desempeño Contextual, se observa que el 30.0% de los jefes de extensión universitaria y docentes encuestados manifestaron que casi nunca se cumplen las dimensiones en la variable Desempeño Gerencial, el 27.6% manifestó que casi siempre se cumplen estas dimensiones, el 23.3% siempre, y por último el 18.9% se pronunció por la alternativa nunca. La dimensión que más frecuencia relativa presentó fue Desempeño Contextual, con un 32.0%, para el resto de las categorías se observa la misma tendencia.

Las respuestas obtenidas de los cuestionarios aplicados a los integrantes de la población muestran una tendencia hacia las categorías de respuestas casi nunca y casi siempre con un 57.6%, lo cual indica que la población encuestada consideran que ligeramente se cumplen las dimensiones señaladas. Estos resultados difieren con la teoría de Borman y Motowidlo (1993) citado por Valera y Salgado (2010, p. 32), para quienes el desempeño contextual "refiere a conductas no estrictamente vinculadas con el puesto de trabajo, que colaboran con el logro de los objetivos de la organización mediante el mantenimiento del clima psicológico y social". Además, es común que todos los puestos se relacionan más con la personalidad del trabajador y tiene que ver con el apoyo al ambiente organizacional, social y psicológico donde se hace el trabajo.

Tabla Nº 3
Correlación de Rho Spearman

CORRELACIONES			DESEMPEÑO GERENCIAL	P E R F I L PROFESIONAL
RHO DE SPERMAN	P E R F I L PROFESIONAL	Coeficiente de Correlación	1000	836
		Sig Bilateral	.	0
		N	44	44
	D E S E M P E Ñ O GENERAL	Coeficiente de Correlación	836	10100
		Sig Bilateral	0	.
		N	44	44

Fuente: Navarro y Dávila (2015).

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Aplicada la fórmula se obtuvo el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,836, a un nivel de significancia de 0.01 bilateral, lo cual indica que hay una relación muy alta y estadísticamente importante entre las variables, demostrando con ello que a medida que aumentan los valores de la variable Perfil Profesional aumentan de forma muy alta los valores de la variable Desempeño Gerencial en las instituciones objeto de estudio o viceversa.

Estos resultados permiten inferir que los Jefes de Extensión de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico Rural El Mácaro, deben fortalecer su acción gerencial, en virtud del grado de importancia que tiene su liderazgo en el desarrollo de procesos académicos, administrativos y gerenciales, por ser los responsables de la institución.

Conclusiones

En base a los resultados obtenidos, es necesario precisar algunas consideraciones de los aspectos más destacados durante el desarrollo de la investigación, enfocadas en los objetivos de las variables objeto de estudio: Perfil Profesional y Desempeño Gerencial de los jefes de extensión universitaria de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico Rural El Mácaro, que permitieron establecer las siguientes conclusiones:

En relación al primer objetivo específico, referido a describir las competencias personales de los jefes de extensión universitaria de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico Rural El Mácaro, de acuerdo a los resultados alcanzados, se observa que los jefes de extensiones universitarias y docentes encuestados manifestaron que siempre se describen los indicadores de la dimensión. Sin embargo, se observa un alto porcentaje de respuestas casi siempre en el indicador

relaciones interpersonales, lo cual revela debilidad en su aplicación. Esto muestra que el indicador no se encuentra totalmente inmerso dentro de las competencias personales.

En cuanto al segundo objetivo específico, referente a identificar las competencias estratégicas de los jefes de extensión universitaria de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico Rural El Mácaro, se observa de acuerdo a los resultados alcanzados, que los jefes de extensión universitaria y docentes encuestados manifestaron que casi siempre se identifican los indicadores de la dimensión. Los resultados arrojaron que el indicador liderazgo se cataloga con un porcentaje muy bajo, indicando debilidad en su aplicación.

Respecto al tercer objetivo específico que busca describir el desempeño de tareas de los jefes de extensión universitaria de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico Rural El Mácaro, se observa claramente que no hay predominio hacia lo positivo en la perspectiva de los encuestados sobre el desempeño de tareas. Esto permite inferir, que los jefes de extensión presentan dificultades para describir claramente esta dimensión, razón por la cual se puede afirmar que la misma no forma parte del proceso de gestión, ya que no se aplica como elemento importante para el óptimo desempeño de los procesos gerenciales en la institución, esto puede estar limitando el desarrollo eficaz y eficiente de la función gerencial en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico Rural El Mácaro.

En referencia al cuarto objetivo específico, dirigido a caracterizar el desempeño contextual de los jefes de extensión universitaria de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico Rural El Mácaro, de acuerdo a los resultados obtenidos, se puede expresar que los jefes de extensión universitaria y docentes encuestados manifestaron que casi nunca se caracterizan los indicadores de la dimensión, lo cual denota que los jefes de extensión, muestran debilidades en sus organizaciones para poder caracterizar el desempeño gerencial en relación con el emprendimiento, el trabajo en equipo y la gestión de recursos, corriendo el riesgo de perder oportunidades valiosas para optimizar su desempeño y el crecimiento de la organizaciones donde gestionan.

Por último, y en referencia a establecer la relación entre perfil profesional y desempeño gerencial de los jefes de extensión universitaria de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico Rural El Mácaro, se observa que el resultado obtenido es de 0,836 en el coeficiente de correlación de Rho Spearman, lo que indica una relación muy alta, y se concluye que existe una alta pero significativa relación entre las variables objeto de estudio, lo que muestra que a medida que aumentan los valores de la variable Perfil Profesional aumentan en forma muy alta los valores de la variable Desempeño Gerencial en las extensiones universitarias de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico Rural El Mácaro.

Fuentes Consultadas

Abrile, N. (1994). **Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar y la profesionalización de los docentes. Calidad de la Educación.** Revista Iberoamericana de Educación Nº 5.

Acosta, M. (2005). **Un proyecto de vida para directores. Planeación de vida y carrera de trabajo. Panorama.** 3ra. Edición. México.

Albrecht, K. (2006). **La revolución del servicio.** Editorial Mc. Graw-Hill.

Alles, M. (2006). **Gestión por competencias.** Granica. Buenos Aires.

Cardona, P. (2005). **Dirección por competencias: evaluación y Coaching. En: paradigma del liderazgo.** Mc. Graw-Hill. España.

Chiavenato, I. (2001). **Proceso Administrativo. Planeación, Control, Organización y Dirección Teoría, Proceso, Práctica.** Mc. Graw-Hill Interamericana, S. A. _____, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. 7ª Edición. Mc. Graw Hill. México.

Castro, D. (2006). **La gestión universitaria.** Comunicación Social Ediciones y publicaciones.

Corredor, J. (2007). **La planificación estratégica.** Caracas – Venezuela. Vadell Hermanoas. Editores, C.A.

Davis, K. y Newstrom, J. (2003). **Comportamiento humano en el trabajo.** Mc. Graw-Hill. México.

Formichella, M. (2007). **El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo social.** Buenos Aires. Argentina.

Gil' Adi, D. (2005). **Inteligencia emocional en práctica.** Manual para el éxito personal y organizacional. Mc. Graw Hill. Venezuela.

Graffe, G. (2004). **Gestión educativa para la transformación de la escuela.** Universidad Central de Venezuela.

Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2006). **Metodología de la investigación.** Editorial Mc. Graw Hill. México.

Ivancevich, J., Lorenzi, P., Skinner, S., Crosby, P. (2006). **Gestión, calidad y competitividad.** Mc. Graw-Hill Interamericana Editores. Madrid, España.

Lussier, R. y Achúa C. (2007). **Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades.** Editorial Thomson Internacional. México.

Méndez, E. (2012). **Gerencia de las organizaciones educativas.** Negotium [en linea] 2012, 8. Septiembre-Diciembre. Fecha de consulta: 7 de mayo de 2015. Disponible en:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78225158008> ISSN.

Mercader, V. (2005). Gerencia de la vida. Caracas-Venezuela. Editorial TORVIC.

Robbins S. y Coulter M. (2005). **Administración. Teoría y Práctica.** Editorial Prentice-Hill Hispanoamericano.

Ruiz, L., Carrillo, N., Quintero, L. (2013). **Estrategias gerenciales para mejorar la participación de los directivos en las instituciones educativas.** Fecha de consulta: 7 de mayo de 2015. En línea http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/administracioneducacional/article/view/4497.

Senge, P. (2006). **La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje.** México. Ediciones Granica, S.A. Octava Edición. México.

Strauss, G. y Sayles L. (2007). **Reclutamiento y selección de recurso humano.** Editorial Prentice Hall. México.

Tunning (2006). **Proyecto listo de la estructura educacional en Europa.** Informe final. Universidad de Deusto. Bilbao. España.

UNESCO (2005). **Declaración mundial sobre la educación superior en el Siglo XXI. Visión y Acción.** Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. UNESCO. París, 2005. URL:<http://www.unesco.cl/pdf/actyeven/ppe/boletin/artesp/47-6.pdf>

Varela, O. y Salgado, E. (2010) **El Desempeño de los individuos en las organizaciones.** Ediciones IESA. Caracas-Venezuela.